

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BUDI KARYA MAJU

Budiyono, Suprihati

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

E-mail: budiyono_bk@yahoo.co.id

Abstract

Effectiveness and efficiency are requirements for all organisations, in which human resource management plays a key role. Well-managed human resources will support the achievement of organisational goals. In this case, job satisfaction is a determining factor that increases employee enthusiasm, morale, discipline, and performance. This study aims to analyse the influence of work motivation and work environment on employee satisfaction at PT Bud Karya Maju. Using a saturated sampling method on 50 respondents and multiple linear regression analysis, the results of the study prove that work motivation and environment have a positive and significant influence on job satisfaction.

Keywords : *employee job satisfaction, work environment, and work motivation.*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran krusial dalam setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Untuk memenuhi tuntutan kinerja yang efektif dan efisien, pengelolaan SDM harus menjadi prioritas utama. Hal ini bertujuan memastikan bahwa potensi setiap individu dapat dimanfaatkan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, seorang karyawan akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi apabila ia memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Hasibuan (2003) kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah pendorong utama yang menentukan tingkat kinerja karyawan. Sebagai sebuah kondisi psikologis, motivasi merepresentasikan hubungan antara kebutuhan, sikap, dan kepuasan dalam diri seseorang. Keberadaannya sangat krusial untuk mendorong semangat kerja dan produktivitas yang tinggi. (Hasibuan (2011).

Nuraini (2013) mengungkapkan pengertian lingkungan kerja yaitu mencakup seluruh faktor di sekitar karyawan yang berdampak pada kepuasan dan kinerja mereka. Dengan tersedianya fasilitas pendukung yang memadai, karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih efektif. Pada akhirnya, lingkungan kerja yang baik tidak hanya memfasilitasi pekerjaan, tetapi juga menciptakan kenyamanan yang memotivasi karyawan untuk memberikan hasil yang optimal.

Kepuasan kerja merepresentasikan sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari perbandingan antara imbalan yang aktual diterima dengan ekspektasi imbalan yang diyakini seharusnya diperoleh (Robbins (2003). Setiap orang mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Menurut Wibowo (2010) seorang manajer harus secara aktif mengidentifikasi dan menerapkan langkah-langkah strategis guna menciptakan kepuasan kerja di antara para karyawannya.

Masalah yang dihadapi oleh PT Budi Karya Maju yaitu ketidakpuasan kerja karyawan terutama disebabkan oleh dua faktor utama: pertama, sistem status kerja yang membedakan karyawan tetap (direkrut pusat) dengan karyawan kontrak (yang masa kerjanya tidak pasti).

Kedua, perbedaan gaji yang signifikan antara kedua status tersebut, di mana karyawan kontrak menerima kompensasi yang lebih rendah untuk pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Budi Karya Maju, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Budi Karya Maju, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Budi Karya Maju.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Sugiyono (2006) penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Tempat penelitian bertempat di PT Budi Karya Maju yang beralamat di Jl. Slamet Riyadi, Dusun III, Gumpang, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57169. Waktu penelitian ini dirancang selama 6 bulan, sejak bulan Januari-Juni 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Budi Karya Maju dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang karyawan. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh.

Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT Budi Karya Maju, sedangkan untuk data sekunder diambil dari perusahaan, referensi buku, dan internet.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek penelitian dilakukan untuk memperoleh data yang faktual dan akurat. Setelah melakukan observasi peneliti mewawancarai secara langsung karyawan yang bekerja di PT Budi Karya Maju. Terakhir, penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Budi Karya Maju.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya :

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa validitas yaitu tingkat akurasi data yang mengacu pada sejauh mana data yang dilaporkan peneliti sesuai dengan realitas atau kondisi sebenarnya yang terjadi pada objek penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,06$.

c. Uji Normalitas

Santosa (2005) mengungkapkan uji normalitas bertujuan untuk memverifikasi apakah suatu data berdistribusi normal, yang merupakan asumsi fundamental dalam analisis statistik parametrik.

d. Uji Multikolinearitas

Santosa (2005) uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam regresi linier berganda. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen.

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan asumsi dalam analisis regresi yang dilanggar ketika varians dari residual (selisih antara nilai prediksi dan aktual) tidak konstan untuk semua

pengamatan. Kondisi ini teridentifikasi ketika besarnya varians residual berbeda-beda antar observasi, yang kemudian disebut sebagai gejala heteroskedastisitas (Santosa, 2005).

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi arah hubungan (positif atau negatif) antara variabel independen dan dependen, serta memprediksi bagaimana perubahan nilai variabel independen—baik peningkatan maupun penurunan—akan mempengaruhi nilai variabel dependen (Ghozali, 2009). Persamaan analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$.

g. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji F menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

h. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji – t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t untuk menganalisis pengaruh individual dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

i. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 memiliki rentang antara 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan kontribusi yang lebih besar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak, valid atau tidak validnya sebuah kuesioner. Pengujian validitas dikatakan sah atau valid apabila nilai dari r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Hasil uji validitas diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.631	0.254	0.000	Valid
	X1.2	0.702	0.254	0.000	Valid
	X1.3	0.797	0.254	0.000	Valid
	X1.4	0.688	0.254	0.000	Valid
	X1.5	0.555	0.254	0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.566	0.254	0.000	Valid
	X2.2	0.676	0.254	0.000	Valid
	X2.3	0.720	0.254	0.000	Valid
	X2.4	0.578	0.254	0.000	Valid
	X2.5	0.543	0.254	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0.478	0.254	0.000	Valid
	Y1.2	0.397	0.254	0.002	Valid
	Y1.3	0.640	0.254	0.000	Valid
	Y1.4	0.643	0.254	0.000	Valid
	Y1.5	0.733	0.254	0.000	Valid

Sumber : Output SPSS Versi 23 yang diolah 2025

Tabel 1 hasil uji Pearson Corelation, semua pernyataan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan Valid karena nilai sig < alpha yaitu 0.05, dengan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode untuk mengevaluasi konsistensi dan keandalan instrumen penelitian seperti kuesioner. Tujuannya adalah memastikan alat ukur tersebut menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika memberikan hasil yang konsisten ketika pengukuran diulang dalam kondisi yang sama.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Motivasi Kerja (X1)	0.759	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.741	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.719	Reliabel

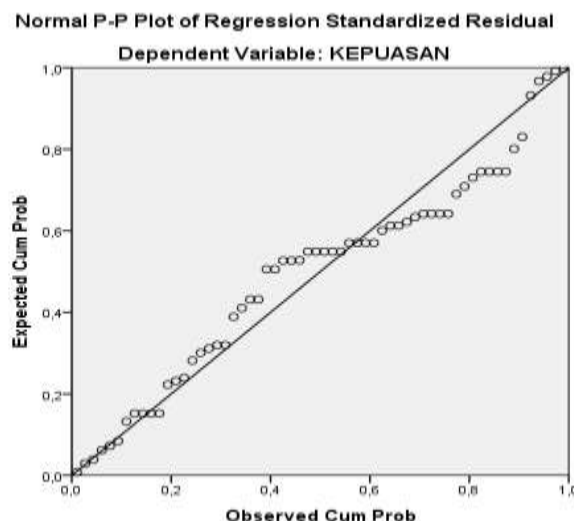
Sumber : Output SPSS Versi 23 yang diolah 2025

Tabel 2 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga instrument pengukuran variabel (angket) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2012) menjelaskan bahwa uji normalitas ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber : Output SPSS Versi 23 yang diolah 2025

Berdasarkan Gambar 1, titik-titik data pada grafik uji normalitas menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola sebaran ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012) tujuan dilakukannya uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

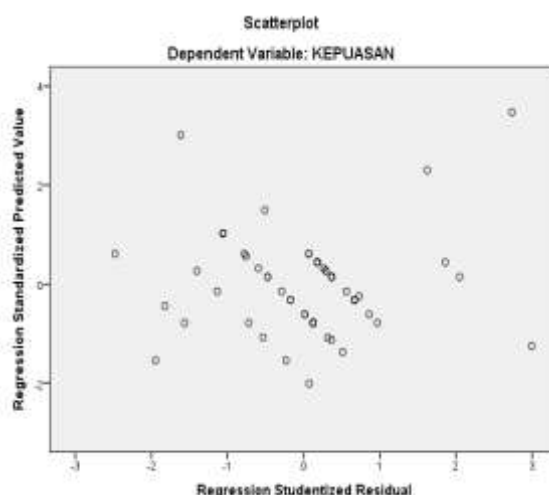
Variabel	Toleranc	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0.924	1.082	Bebas
Lingkungan	0.924	1.082	Bebas

Sumber : Output SPSS Versi 23 yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinearitas karena nilai VIF di bawah 10 dan Tolerance di atas 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung masalah multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2015) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah model regresi memiliki varians residual yang tidak stabil antar pengamatan. Dalam penelitian ini, pendeteksian heteroskedastisitas dilakukan dengan menganalisis pola sebaran titik (scatterplot) yang dihasilkan dari output SPSS. Jika tidak terlihat pola tertentu (titik tersebar acak), hal ini mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Output SPSS Versi 23 yang diolah 2025

Hasil Scatterplot pada Gambar 3 menunjukkan pola sebaran titik-titik yang acak, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga data memenuhi kelayakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja (Y).

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2012) analisis linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	Std. Error
(constant)	7,610	2,468
Motivasi Kerja	0,224	0,100
Lingkungan Kerja	0,356	0,100

Sumber : Output SPSS Versi 23 yang diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,610 + 0,224 X_1 + 0,356 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 7.610, yang artinya Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara serempak atau bersama – sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 7.610 satuan.
- Koefisien regresi dari Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0.224 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.224 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.356 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.356 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

2. Hasil Uji F

Menurut Ghazali (2016) Uji F (uji kelayakan model) bertujuan untuk menilai signifikansi pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen serta menentukan validitas model regresi tersebut. Uji ini dilakukan guna memastikan bahwa model yang dibangun memiliki dasar statistik yang kuat dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5
Hasil Uji F

Model	Sum of	D	Mean	F
	34,47	2	17,23	11,929
Residual	82,37	5	1,44	
Total	116,8	5		

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI

Sumber : Output SPSS Versi 23 yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 5, uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan. Hal ini diketahui dari nilai F hitung sebesar 11,929 yang lebih besar dari F tabel 3,16, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat alpha 0,05.

3. Hasil Uji t

Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar 2.247 dengan probabilitas sebesar 0,029. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.029 < 0,05$) maka secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Variabel Lingkungan Kerja (X2) nilai thitung sebesar 3.352 dengan probabilitas sebesar 0,001. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.001 < 0.05$) maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Tabel 6
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	2.247	0.029	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X2)	3.352	0.001	Berpengaruh

Sumber : Output SPSS Versi 23 yang diolah 2025

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat, nilai Adjusted R^2 adalah 0 sampai 1.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Adj R^2	Std Error of the Estimate
0,543	0,295	0,270	1,202

Sumber : Output SPSS Versi 23 yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa:

- Kekuatan Hubungan: Nilai korelasi (R) sebesar 0,543 menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah cukup kuat.
- Besaran Pengaruh: Nilai Adjusted R Square sebesar 0,270 mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan) secara bersama-sama mampu menjelaskan 27% variasi dari Kepuasan Kerja. Sisa 73% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kesimpulan ini diambil karena tingkat signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari batas kritis yang ditetapkan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Implikasinya, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung merasakan kepuasan yang lebih besar atas hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Implikasinya, terciptanya lingkungan kerja yang lebih memadai dan kondusif akan berdampak langsung pada peningkatan tingkat kepuasan kerja para karyawan.

4. KESIMPULAN

- Secara simultan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) pada PT Budi Karya Maju.
- Secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y).
- Secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y).

Saran

- Sebagai implikasi praktis, perusahaan disarankan untuk secara berkelanjutan meningkatkan lingkungan kerja dan memprioritaskan kepuasan karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja dapat terjaga, yang akan berdampak positif baik bagi karyawan maupun pencapaian tujuan perusahaan.
- Objek yang digunakan dalam penelitian ini hanya di PT Budi Karya Maju, peneliti selanjutnya bisa memilih objek yang cakupannya lebih luas lagi sehingga tidak hanya satu PT saja tetap bisa beberapa PT dalam wilayah yang sama.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan dasar untuk pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Masih banyak faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja yang belum diteliti. Oleh karena itu, disarankan bagi penelitian di masa depan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain tersebut guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Muljati, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta.

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2013. *Organisasi* Jilid 1. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hariandjan, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta. Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Lumentut & Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Emba*. Vol. 3 No.1. Maret 2015. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6573>. Diakses pada 9 September 2016. Hal 74-85.
- Nuraini, T. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Pioh & Tawas. 2016. Pengaruh Komprnsasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 2, Juni 2016. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13276>. Diakses pada 9 September 2016. Hal 838-848.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santosa. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung. Siagian P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta.